

同 享 一 杯 羹

——职工持股计划(Esops)简介

〈香港〉汤姆·霍兰 著 邓 练 译

原载:《远东经济评论》2000 年 8 月号

一场悄然兴起的革命正在亚洲各公司中蔓延。以前,公司股票曾一度被牢牢地控制在小范围的家族势力或国家控股者手中,而现在,很多公司正在努力扩大股票持有者的范围。对一部分公司来说,这意味着不仅要寻求国际投资机构和国内零星投资者,还要面向自己公司的员工,即实行职工持股计划(employee stock option programmes, Esops)。

(20 世纪)90 年代初以来,职工持股计划就已盛行于美国。在过去数年间,作为政府推行全面私有化体制的结果,这一方案在欧洲也很快站稳了脚跟。但是,ESOPS 直到最近才为亚洲人所了解。在亚洲,对扩大公司持股者范围的抵触情绪,严格的分级管理体制以及对少数股东权益的忽视,都意味着职工根本无缘入股。

这一情况目前正在发生变化。由于在全球市场中与跨国公司面对面竞争的愈演愈烈,许多亚洲公司认识到他们需要学习具有跨国公司风格的薪水一揽子津贴计划(compensation package)。与此同时,发展迅猛的网络公司紧随其后,企图以股票厚利为诱饵把优秀雇员吸引过来。为了在日益紧张的劳动力市场中挽留住雇员,各大公司不得不依靠高薪高利来争夺人才。

这种高薪高利手段通常意味着向员工提供公司股票的低价购买权,从而增加其收入。典型的做法是:职工在被授权的一至二年时间里,可以低于现行市价的价格购买一定数量的公司股票。因此,在这段时间里,职工的收益就直接与公司的股票价格增长相挂钩。当然,还有其他一些可行的机制。举例来说,为了遵循当地的税收和证券法规,公司也许更愿意在特定时间内向职工提供打折的股票,而不是赋予他们购买股票的特权。

尽管亚洲人对 ESOPS 的认识还处于初级阶段,但采用这一方案的公司数目增长速度相当快。一个有争议的说法是,印度是亚洲地区 ESOPS 发展得最好的国家。这里主流的老牌经济公司正在效法其新经济对手采取的职工持股计划。从石化到纺织的相关产业集团已经开始推行涵盖 20000 职工的此项计划;与此同时,HDFC 银行已把高达 5% 的已发行股票专门用于让职工持有。

诸如新加坡发展银行和新加坡航空公司一类的新加坡重要公司,最近正把 ESOPS 推广到面向所有职工;南韩的一些集团公司,包括“现代”和“三星”,也开始接受扩大股权这一理念;在泰国,老牌企业如暹罗水泥公司和暹罗商业银行也在推行他们自己的方案。

ESOPS 在中国得到青睐

从深层次来看,更重要的意义在于 ESOPS 在中国也得到了青睐。中国最大的个人电脑制造商——联想集团,就出台了股权扩大计划。中国石化在香港上市的分支机构,中国国家石油公司,也启动了向 300 名高层管理人员提供股票购买权方案。中国证券法规委员会准备起草法案,允许国有大型企业引进 ESOPS,以改善它们在企业管理方面的欠佳表现。

上述公司是勇于尝试的先锋,而另外一部分亚洲公司似乎还不愿意转而接受这种扩大职工持股权的理念。但分析家在研究 ESOPS 对美国企业产生的影响后,都坚信 ESOPS 的积极作用:扩大公司雇员的持股权会使公司运作得更好。Hewitt 协会的人力资源顾问弗兰克·约翰逊声称:“研究结果清楚地显示,较之于集中持股的企业而言,推行广泛持股计划的企业显然经营得更好!”今年早些时候,通过对 Hewitt 指导的 105 家大型企业的调查发现:在过去五年里,推行全面持股权方案的美国公司有了典型的业绩,年回报率一般为 28%;而只有较窄持股权的公司一般只能达到 14% 的年回报率。

这是促使公司采用 ESOPS 的强有力论据,它使越来越多的亚洲公司紧跟其后,推行 ESOPS。然而,目前已经采用 ESOPS 的公司出于多种更直接因素的考虑,还在扩大该项计划。“联想集团”的行政主管马玛利解释说,“我们采用它的主要原因是为了在这一竞争激烈的行业中吸引更多的杰出人才。”

18 个月前,在香港上市的联想集团开始推行 ESOPS,旨在吸收新人才并留住已有的优秀人才,以保持其高速的增长率。马说,此项计划是吸引优秀人才加盟公司的主要因素,虽然要将其结果进行量化还比较困难。

目前,“联想”的 10000 名职工中大约有 2000 人被授予了参股的资格,他们仅限于白领人员和生产监管人员。而职工必须在公司工作了至少两年以上才有资格购买公司股票,生产线上的工人则无权享受这种购买权,但马否认不给予他们此项权利的做法是一种歧视政策。她说,普通工人的流动补缺速度非常快,而任何在生产线上工作满两年以上的工人一般都会被提升为监管人员。

授予职工持股权时,公司要考虑很多复杂的因素:如职工的工资水平高低、在职时间长短、职务的高低以及最近两年在公司的表现优劣等。公司要求职工必须自持股权至少一年时间,而在接下来的年份里每年可转让 20%。当然,如果股票价格持平或者下跌,职工就不能从中得到任何收益。因此,马认为 ESOPS 是联想激励职工,保持高增长率、维持公司股票优质价格的重要原因。

像世界上的其他公司一样,联想推行 ESOPS 主要是为了与新兴的网络公司争夺人才。网络公司一般缺少现金,不能直接给职工加薪。但他们有大量的股本可用作通货,因此在让职工持股方面一贯显得慷慨大方。

尽管四月份科技股抛售的余波使薪水一揽子津贴计划显得不如数月前那么慷慨地向职工赠送股票购买权,但在亚洲的主流企业文化里,网络公司在建立股票购买权方案中发挥了关键的作用。现在,企业正发现扩大职工持股权还可以带来其他方面的利益。“在推行 ESOPS 前,很少有职工问过公司股票市场的业绩。而现在,接近 1/4 的职工关心公司股票的上市业绩。这个比例还会逐步扩大,”马说。“实行 ESOPS 的确是平衡股东与职工利益的好办法。”

真正深入的重组

这种对持股人、管理层与雇员利益的重新调整必然会 对亚洲企业产生深远的影响。根据香港高盛公司的投资组合战略专家詹森·普雷斯的说法, ESOPS 的引进表明了 1998 年经济危机后的一次“真正重要的重组”。他说, “公司管理者睁大了他们的眼睛, 开始关注小股东们的权益。”他还解释说, ESOPS 鼓励能人管理的体制, 提高了管理的透明度, 从而导致了整个公司管理机制的改善。

从企业本身的利益考虑, 公司采取 ESOPS 的做法是值得的, 而并不是利他主义驱使公司采纳职工持股计划。普雷斯说, 管理层和职工对股价业绩的关注直接导致产权投资更高的回报和更好的投资业绩, 而这反过来又提高了总体市场盈利能力。

然而, 尽管有证据表明扩大职工的持股权会提高公司的股价业绩, 但亚洲地区仍存在对 ESOPS 很大的抵触情绪。在香港的瑞银华宝(UBS Warburg)的执行董事伯利·劳说, “要使 ESOPS 在亚洲像在美国或欧洲一样流行, 还需要相当长的一段时间。”

亚洲的许多企业仍为家族势力所拥有和经营, 他们通常很不愿意放弃他们所掌握的管理权利或削弱他们的所有权。但是那些在西方接受过教育的家族第二代成员, 却更容易接受以股票作为对公司职工补偿这一观念。

现阶段, 持股员工人数在公司内还为数不多, 但劳坚信他们的数目会不断扩大。他说, “这需要一段时间, 但实行 ESOPS 的潮流已经出现。”高盛公司的普雷斯非常赞成劳的看法。他认为, 尽管存在管理层对更加透明的管理制度的仇视以及公司所有者对削弱其地位存有抵触情绪, 但是, 扩大职工持股计划所表现出来的极大优势是无法忽视的。“如果不考虑所有权的削弱问题, ESOPS 之利大大超过其弊。”

译者单位: 厦门大学国际贸易系

邮 编: 361005